

THEMENFELDER DER ABTEILUNG FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Die Hans-Böckler-Stiftung versteht sich als Ideenwerkstatt. Dazu fördert sie Forschungsprojekte Dritter und betreibt mit ihren wissenschaftlichen Instituten eigene Forschung. Forschungsförderung und Eigenforschung der Stiftung zielen auf den Transfer von Wissen in die Öffentlichkeit und haben daher einen Praxisbezug. Die Forschung ist den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet und stellt sich der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Debatte.

Folgende Themen sind leitend für die stiftungsweiten Aktivitäten: (1) Arbeit der Zukunft, (2) Zukunft der Mitbestimmung, (3) Krise der Globalisierung, (4) Soziales Europa. Aus diesen Leitthemen ergeben sich Themenfelder, in denen in der Abteilung Forschungsförderung Fördermöglichkeiten in Aussicht gestellt werden. Die förderfähigen Themenfelder der Abteilung Forschungsförderung sind:

- (1) Strukturwandel und Innovation
- (2) Mitbestimmung
- (3) Erwerbsarbeit
- (4) Wohlfahrtsstaat
- (5) Bildung in der Arbeitswelt
- (6) Geschichte der Gewerkschaften

Nicht gefördert werden können Evaluations- und Begleitprojekte und Projekte mit ausschließlich regionalem oder lokalem Bezug.

■ Bitte orientieren Sie sich bei der Erstellung von Anträgen auf Forschungsförderung an den Hinweisen zur Antragserstellung: <http://www.boeckler.de/44447.htm>

■ Eine Liste der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Abstimmung einer Projektskizze finden Sie hier: <http://www.boeckler.de/44446.htm>

(1) Themenfeld „Strukturwandel und Innovation“

Der stetige Strukturwandel in Unternehmen und Wirtschaftszweigen hat Auswirkungen auf Arbeit, Qualifikation und Beschäftigungschancen. Globale Verschiebungen von Wertschöpfungsketten, der demographische Wandel, die Digitalisierung, die Verknappung von Ressourcen sowie der Klimawandel sind für die Volkswirtschaft Chance und Herausforderung zugleich. Es zeichnet sich immer stärker ab, dass der technologische und ökonomische Wandel bestehende wirtschaftliche und gesellschaftliche Institutionen, Arbeitsweisen und Unternehmensstrukturen herausfordert. Dem Markt kann es nicht allein überlassen werden, den wirtschaftlichen Strukturwandel im Sinne von guten Arbeitsbedingungen, sicheren Beschäftigungsperspektiven und ökologischer Nachhaltigkeit zu gestalten. Eine aktive und steuernde Rolle der Politik, neue Regulierungsansätze, neue institutionelle Arrangements sowie die Beteiligung von Beschäftigten und deren Interessenvertretungen an Innovationsprozessen sind unerlässlich, wenn Gesellschaft und Wirtschaft Antworten auf die Herausforderungen entwickeln sollen.

Die Hans-Böckler-Stiftung fördert Projekte, die ...

■ ... sich mit Innovation und neuen Technologien aus einer arbeitsorientierten Sicht befassen.

Unternehmen entwickeln neue Produkte und Dienstleistungen, führen neue Technologien und Arbeitsweisen ein und ändern ihre Organisationsstrukturen. Die Entwicklung von neuen Geschäftsmodellen und der Erhalt der Innovationsfähigkeit ist die Voraussetzung dafür, dass Unternehmen im Wettbewerb bestehen und ihre Standorte sichern können. Technologisch bedingte Umbrüche in den Betrieben können zum upgrading oder zum downgrading- von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen führen. Die Beteiligung von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen sind eine Schlüsselgröße bei der erfolgreichen Einführung von Innovationen. Mögliche Forschungsfragen beziehen sich daher auf Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen als Akteure in Innovationsprozessen. Dabei geht es nicht nur um die Auswirkungen und Widersprüchlichkeiten von Innovationsprozessen auf Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Verstärkt sollen auch die Potenziale der partizipativen Gestaltung von Innovationen und neuen Technologien durch Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen behandelt werden.

■ **... den sektoralen Wandel der Wirtschaft und seine Gestaltung erforschen.**

Der sektorale Wandel hat viele Ursachen. Dazu gehören neue Produkte und (Prozess-)Innovationen, sich ändernde Bedarfe von Konsumenten und Betrieben, Verschiebungen im internationalen Wettbewerb und bei politischen Rahmensetzungen. Die wirtschaftliche Integration der Europäischen Union sowie die fortschreitende Verflechtung der Weltwirtschaft stellen eine große Herausforderung für die Wirtschaft in Deutschland und Europa dar. Neben der Anforderung an Unternehmen und Branchen, sich zunehmend international zu orientieren, werden multinationale Investoren in Europa aktiv und tragen zur Veränderung von Wirtschaftsstrukturen bei. Zudem tritt seit einigen Jahren immer deutlicher zutage, dass der sozial-ökologische Umbau der Wirtschaft gestaltet werden muss, wenn wir gesellschaftlichen Wohlstand und gute Lebensbedingungen sichern möchten.

Wissenschaftlich erscheint es daher lohnenswert, Modernisierungspfade ganzer Wirtschaftsbereiche in den Blick nehmen, wobei die spezifischen Kompetenzen von Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen einzubeziehen sind. Strukturbrüche und der Wandel von Wirtschaftsstrukturen sind frühzeitig zu antizipieren und daraufhin zu analysieren, wie sie sich in der Breite und Tiefe auch mit Blick auf Beschäftigungs- und Einkommenseffekte umsetzen. Die zunehmende Heterogenität unterschiedlich internationalisierter Unternehmen und Branchen, die Ausdifferenzierung von Wertschöpfungsketten und die zunehmende Verflechtung von Dienstleistung und industrieller Produktion im Sinne einer hybriden Wertschöpfung sind dabei von besonderem Interesse.

■ **... internationale Wertschöpfungsstrukturen und die Sicherung von sozialen und arbeitspolitischen Standards in den Blick nehmen.**

Globale Wertschöpfungsstrukturen sind heute die Regel. Multinationale Unternehmen nehmen nicht nur Einfluss auf Investitionsflüsse, Standorte und Wertschöpfung, sondern auch auf soziale und arbeitspolitische Standards in den Ländern. Im Zuge der Digitalisierung sind in den letzten Jahren große Internetunternehmen entstanden, die über Plattformstrategien und Skaleneffekte eine große ökonomische Macht aufgebaut haben und in vielen Ländern angestammte Wertschöpfungsstrukturen aufbrechen.

Forschungsansätze befassen sich mit Zusammenhängen und Auswirkungen des internationalen Strukturwandels. Im Mittelpunkt stehen dabei nicht nur die Folgen für Beschäftigung und Wertschöpfung in deutschen und europäischen Standorten, sondern auch wie sozial, arbeitspolitisch, ökonomisch und ökolo-

gisch nachhaltige Wirtschaftsstrukturen geschaffen werden können. Dabei ist von besonderem Interesse, wie Vorstellungen und Gestaltungsansätze aus Perspektive der Mitbestimmung einbezogen werden können. Mechanismen zur praktischen Umsetzung dieser Ziele werden analysiert und entwickelt, wie z.B. staatliche und überstaatliche Regulierungen – gerade auch auf der europäischen Ebene –, betriebliche und überbetriebliche Vereinbarungen der Sozialpartner, transnationale Abkommen und Institutionen, regionale Gestaltungsansätze usw..

(2) Themenfeld „Mitbestimmung“

Gegenstand dieses Themenfelds ist die Mitbestimmung als eine der tragenden Säulen des deutschen und teilweise auch des europäischen Wirtschaftsmodells. Mitbestimmung zielt auf die Demokratisierung der Arbeitswelt als Teil einer umfassenden Demokratisierung der Gesellschaft. Vertreten durch Betriebs- und Personalräte entscheiden die Beschäftigten über die sie betreffenden Angelegenheiten am Arbeitsplatz mit. Durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat sind sie an der strategischen Steuerung der Unternehmen beteiligt. Weil Demokratisierung als dynamischer Prozess zu verstehen ist, entwickelt sich auch Mitbestimmung stetig weiter.

Die Hans-Böckler-Stiftung fördert Projekte, die ...

■ ... die betriebliche Mitbestimmung in sich verändernden Unternehmensstrukturen untersuchen.

Komplexer werdende und sich stetig verändernde Unternehmens- und Verwaltungsstrukturen stellen eine besondere Herausforderung für die Mitbestimmung dar. Durch Outsourcing und Crowdsourcing, „International Business Units“, internationale Managementstrukturen und ähnliche Entwicklungen wird „der Betrieb“ als Bezugspunkt für die Interessenvertretung infrage gestellt. Das Zusammenwirken mehrerer Unternehmen an derselben Arbeitsstätte, neue Beschäftigungsformen und daraus resultierende unklare Zuständigkeiten erschweren eine wirksame Interessenvertretung. Darüber hinaus wird die nachhaltige Etablierung überbetrieblicher Interessenvertretungsgremien durch häufige Restrukturierungen erschwert.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Betriebsräte in solchen sich verändernden Unternehmensstrukturen effektiv arbeiten können und welcher – auch rechtliche – Regulierungsrahmen dazu notwendig ist. Die Mitbestimmungsforschung muss außerdem die Arbeit von Betriebs- und Personalräten über betriebliche Grenzen hinaus denken und in neue Akteurskonstellationen einordnen. Im Kontext kleinbetrieblicher Strukturen gewinnt auch die Arbeit-

nehmerbeteiligung in Handwerkskammern eine neue Bedeutung. Wie lassen sich Mitbestimmung und demokratische Partizipation in den neu entstehenden Bereichen On-demand, Cloud und Gig Economy organisieren?

■ **... die Mitbestimmung über die nationalen Grenzen hinaus denken.**

Infolge der Globalisierung von Unternehmen und Wertschöpfungsketten wird Mitbestimmung zunehmend international: Es entstehen europäische und Weltbetriebsräte, internationale Unternehmensvereinbarungen und internationale gewerkschaftliche Unternehmensnetzwerke. Während es eine Vielzahl von Forschungen zu Europäischen Betriebsräten gibt, sind die anderen Formen und ihr Zusammenspiel untereinander weniger erforscht. Das gilt zum Beispiel für die Versuche, über internationale Rahmenabkommen Mitbestimmung bzw. Beteiligungsrechte in nationalen Kontexten zu stärken, in denen sie schwach ist. Für eine erfolgreiche internationale Vernetzung ist aber auch eine genaue Kenntnis darüber entscheidend, wie die Interessenvertretung der Arbeitnehmer in anderen Ländern geregelt ist und gelebt wird und was sich daraus für das deutsche Mitbestimmungsmodell lernen lässt.

Die europäische Ebene bildet dafür einen wichtigen Ausgangspunkt. Einerseits bietet sie durch Europäische Betriebsräte und Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in Aufsichts- und Verwaltungsräten gesetzliche Rahmenbedingungen für eine transnationale Interessenvertretung. Andererseits entstehen neue Mittel und Wege zur Vermeidung oder zum Einfrieren des Mitbestimmungsniveaus. Gerade weil Mitbestimmung in der Europäischen Union ein umkämpftes Feld ist, kommt es darauf an, die europäischen Erfahrungen mit Blick folgende Fragen kritisch auszuwerten: Wie lässt sich Mitbestimmung als selbstverständlicher Bestandteil des europäischen Gesellschaftsrechts verankern? Welche Ansatzpunkte ergeben sich für die transnationale Solidarisierung über Europa hinaus?

■ **... Mitbestimmung in Zeiten der Entsolidarisierung weiterentwickeln.**

Mitbestimmung als das demokratische Prinzip, dass jeder und jede an den Entscheidungen, die sie betreffen, mitwirken soll, genießt ein hohes Ansehen. Gleichzeitig werden die demokratischen Institutionen durch Formen der Entsolidarisierung auf verschiedener Ebene herausgefordert: etwa durch den weltweiten Aufstieg autoritärer politischer Bewegungen und die Renaissance rassistischer, sexistischer und fundamentalistischer Denkmuster. Sie sind Zeichen einer Krise, an der deutlich wird, dass demokratische Prinzipien und die Solidarität mit den Schwachen nicht selbstverständlich sind, sondern erstritten werden müssen. Die abnehmende Tarifbindung und der sinkende Anteil von Beschäftigten, die durch einen Betriebsrat vertreten sind, bilden einen Teil dieser Krise.

Welche Formen der Solidarität können dem Trend der Entsolidarisierung entgegenzutreten? Wie lassen sich Interessenkonflikte innerhalb der Belegschaften in produktiver Weise lösen? Durch den Bezug auf andere Formen des Protests und der demokratischen Einmischung lässt sich untersuchen, wie Unzufriedenheit zu Engagement wird, unter welchen Bedingungen politische Mobilisierung erfolgreich ist, wie Framing und Agenda-Setting gelingen kann. Ziel ist es, die blinden Flecken der deutschen Mitbestimmung zu erkennen und zu bearbeiten. Wie können diverser werdende Belegschaften von Mitbestimmung profitieren? Wie können Betriebsräte und andere Interessenvertretungen das Versprechen einer Gleichstellung der Geschlechter einlösen?

(3) Themenfeld „Erwerbsarbeit“

Erwerbsarbeit ist eine zentrale strukturgebende Kraft in unserer Gesellschaft. Ihre menschenwürdige Gestaltung ist Fundament der sozialen Marktwirtschaft und bleibt fortwährende Aufgabe, zumal die Dynamik in Unternehmen hoch ist und sich Arbeit stetig wandelt. Die Gestaltung von Arbeit und Beschäftigung in den Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt erfordert ein Zusammenspiel unterschiedlicher Ebenen – z.B. der europäischen, gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen – und Politikfelder.

Die Hans-Böckler-Stiftung fördert Projekte, ...

■ ... die Folgen unterschiedlicher Erwerbsverläufe in den Blick nehmen.

Betriebs- und Berufswechsel, Zeiten mit eingeschränkter Erwerbstätigkeit durch gesundheitliche Einschränkung oder Weiterbildung, Statuswechsel durch unterschiedliche Anteile von Sorge- und Erwerbsarbeit oder den Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit, Phasen von Arbeitslosigkeit oder mit niedrigem Verdienst gehören für die meisten Beschäftigten zum Erwerbsverlauf. Eine Arbeitswelt, die den Werten von Freiheit, der Gleichstellung von Frauen und Männern und dem demokratischen Prinzip verpflichtet ist, setzt den Flexibilitätserfordernissen des Arbeitsmarktes Selbst- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten entgegen. Dies erfordert Regulierungen, die die Lebenslaufperspektive in den Blick nehmen. Ebenso sind Schutzdefizite mindergeschützter Beschäftigung durch soziale Anspruchsrechte zu stärken. Als Herausforderung erweist es sich hierbei, einerseits der Individualität von Erwerbsverläufen Rechnung zu tragen und andererseits über die Verallgemeinerung von Beschäftigteninteressen kollektive Regulierung zu ermöglichen.

■ **... die Ansatzpunkte einer humanen Gestaltung von Arbeit bei Veränderungen in Unternehmen erforschen.**

Unternehmen sind Akteure in einem dynamischen Markt- und Wettbewerbsumfeld. Veränderte Unternehmensstrategien, neue Zuschnitte und Technikeinsatz in den Unternehmen und die sich wandelnde Position von Unternehmen in Wertschöpfungsketten stellen neue Anforderungen an Qualifikationen, Kompetenzen und Beruflichkeit von Beschäftigten. Neue Formen der Arbeitsorganisationen und Kommunikation verändern Tätigkeitszuschnitte. Welche konkreten Folgen damit für die Beschäftigungsstruktur und Erwerbsformen verbunden sind und welche Herausforderungen dies für diejenigen bedeutet, die sich dem Ziel der humanen Gestaltung von Arbeit und Beschäftigung im Unternehmen verpflichtet fühlen, ist derzeit nicht klar.

■ **... die Konzepte zur Regulierung von Arbeitsmärkten entwickeln.**

Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot – d.h. Erwerbspersonen mit unterschiedlichen qualifikatorischen, sprachlichen, sozialen und kulturellen Voraussetzungen – und Arbeitskräftenachfrage nach Fachkräften erfordert insbesondere bei größeren strukturellen Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt ein koordiniertes Vorgehen von Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen. Staatliche Arbeitsmarktpolitik sowie Beschäftigungspolitik in Branchen und Betrieben sind daher aufgefordert, Erwerbsrisiken bei Übergängen zwischen verschiedenen Arbeits- und Beschäftigungsformen abzusichern, Perspektiven für berufliche Weiterentwicklungen aufzuzeigen und aktiv zu fördern sowie Orte für Übergangsphasen zu schaffen. Eine solche Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik benötigt auch die Einbettung in eine Beschäftigungs-, Wirtschafts- und Strukturpolitik, die an einer zukunftsfähigen Gestaltung von Arbeitsplätzen ausgerichtet ist.

(4) Themenfeld „Wohlfahrtsstaat“

Wohlfahrtsstaatliche Sozialpolitik ist Grundpfeiler einer solidarischen Gesellschaft. Das Versprechen der Absicherung sozialer Risiken hat insbesondere in Zeiten starker erwarteter und tatsächlicher Veränderungen einen hohen Stellenwert für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen und besitzt damit auch eine zentrale Funktion als sozialer Stabilisator der Arbeits- und Wirtschaftswelt.

Die Hans-Böckler-Stiftung fördert Projekte, die ...

■ ... soziale Risiken und deren Absicherung erforschen.

Das soziale Sicherungssystem ist auf die Bewältigung von Schutzbelangen ausgerichtet. Dabei nehmen Staat, Sozialversicherungsträger und zunehmend Tarifparteien und Betriebe eine bedeutende Rolle ein. Der Bedarf an sozialer Sicherung verändert sich vor dem Hintergrund einer zunehmenden Vielfalt von Lebensentwürfen, die nicht immer durch kontinuierliche und existenzsichernde Erwerbstätigkeit im abhängigen Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet sind.

Dies wirft Fragen auf, inwiefern gegenwärtig geltende Normen und Regeln für die soziale Absicherung noch ausreichend leistungsfähig sind und welche Erweiterungen bzw. Alternativen notwendig wären. Ebenso stellt sich die Frage nach den Regulierungsebenen sozialer Sicherheit in einem Sozialen Europa: Weil Sozialstaatlichkeit nach wie vor überwiegend auf nationaler Ebene reguliert ist, sind Rechte und Ansprüche von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern bei grenzüberschreitender Mobilität nicht ausreichend gesichert. Dies deutet auf die generelle Frage hin, in welchem Verhältnis nationaler Sozialstaat und europäischer Sozialstaat zukünftig stehen sollen.

... Zugänge zu sozialstaatlichen Leistungen in den Blick nehmen.

Der Zugang und das Leistungsniveau der sozialen Sicherung unterscheidet sich zwischen Beschäftigten- bzw. Personengruppen in Abhängigkeit von den Beschäftigungsbedingungen im jeweiligen Betrieb und in der Branche. Inwiefern es damit insgesamt zu einer Kumulation von sozialen Risiken und Sicherungslücken kommt, ist eine relevante Forschungsfrage.

Die Akzeptanz des Sozialstaats entscheidet sich auch an der Frage, inwiefern es Bürgerinnen und Bürgern gelingt, erworbene Ansprüche an Leistungen des gegliederten sozialen Sicherungssystems geltend zu machen. Auch durch unterschiedliche Muster der Inanspruchnahme von sozialen Dienstleistungen kann soziale Ungleichheit verstärkt werden. Diesbezüglich kommen Mitbestimmungsakteure im sozialen Sicherungssystem in den Blick, denn Selbstverwaltungsorgane können beim Zugang und der Gewährung von Rechten und Leistungen der sozialen Sicherung für Versicherte eine unterstützende Rolle einnehmen.

(5) Themenfeld „Bildung in der Arbeitswelt“

Bildung ist eine soziale Frage. Form und Inhalt von Bildung bestimmen die Chancengerechtigkeit im Arbeitsleben und die Teilhabe an gesellschaftspolitischen Prozessen. Durch die im Zuge der Digitalisierung zu erwartenden und bereits eingetretenen Umstrukturierungen von Tätigkeiten in Produktion und Dienstleistungen gewinnt eine qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung weiter an Bedeutung. Lernen und Ausbildung verlieren den Charakter der bloßen Vorbereitung auf einen Beruf und werden immer mehr zu einem fortlaufenden Prozess im Laufe des Erwerbslebens. Querschnittsthema der Forschungsförderung im Forschungsschwerpunkt Bildung für die Arbeitswelt ist die Frage nach Chancengerechtigkeit im Bildungszugang in einer intersektionalen Perspektive.

Die Hans-Böckler-Stiftung fördert vor diesem Hintergrund Projekte, die...

■ ... Fragen nach der Zukunft von Ausbildung adressieren.

Die duale Ausbildung wird inzwischen auch international hoch geschätzt, zugleich ist ein Rückgang der Ausbildungsquote zu beobachten. Der Trend zu akademischer Bildung hält an, immer mehr Jugendliche erwerben eine Hochschulzugangsberechtigung. Die Zahl der Studienanfänger übersteigt seit einigen Jahren die der Anfänger in der dualen Berufsausbildung. Duale Studienformate in der Erstausbildung und berufsbegleitende oder duale Formate als weiterbildendes Studium und damit auch die Kooperation zwischen Betrieben und (Fach)hochschulen gewinnen weiter an Bedeutung. Gleichzeitig haben Jugendliche mit geringer formaler Qualifikation trotz unbesetzter Ausbildungsplätze nach wie vor Schwierigkeiten, in Ausbildung zu gelangen und stehen einem sehr eingeschränkten Angebot gegenüber.

Damit sind Fragen nach Ausgestaltung, Zugänglichkeit, Durchlässigkeit und der Wirkung neuer Ausbildungsmodelle adressiert. Es stellt sich die Frage, wie die Potentiale dieser Entwicklung für die jungen Erwachsenen, weiterbildungsinteressierte Beschäftigte, Betriebe und Hochschulen genutzt werden und negative Auswirkungen vermieden werden können. Zu nennen sind beispielsweise die Verbetrieblichung von Bildung durch einen betriebsspezifischen Zuschnitt von Bildungsgängen oder die Spaltung der beruflichen Bildung in ein oberes, mit akademischer Bildung verbundenes Segment und ein Segment für Jugendliche ohne Hochschulzugangsberechtigung. Wie kann der von seiner Struktur her inklusive Charakter beruflicher Bildung und Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen aufrechterhalten und gestärkt werden? Wie kann die Attraktivität beruflicher Ausbildung weiter gesteigert werden?

■ **... die (Aus-) Bildungsqualität analysieren.**

Erfolg und Misserfolg von (Aus-)Bildung wurden gerade in der Zeit des Unterangebots an Ausbildungsplätzen primär am Individuum festgemacht. Es gilt jedoch den Blick auch auf die „Ausbildungsreife“ von Betrieben sowie die Ausbildungsqualität in Betrieben und Schulen zu richten, die auch im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen des Lehrpersonals stehen dürfte. Insbesondere folgende Fragen sind dabei von Interesse: Welche Bedeutung kommen in der dualen Ausbildung dem Lernort Berufsschule und überbetrieblichen Ausbildungsorten zu? Wie gestaltet sich das Zusammenwirken mit dem betrieblichen Teil der Ausbildung? Welche Kompetenzen werden wo in welcher Weise erworben? Damit verbunden ist die Frage nach den Anforderungen durch Digitalisierung, Nutzen und Nutzung digitaler Medien in der Ausbildung. Welche Auswirkungen hat das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein einer betrieblichen Sozialisation für den weiteren Berufsverlauf?

■ **... Antworten auf die Herausforderung von Bildungserwerb im Lebenslauf finden.**

Wer beruflich und politisch in der Wissensgesellschaft teilhaben will, ist herausgefordert, dem Bildungserwerb und Lernphasen im Erwerbs- und Lebensverlauf offen gegenüber zu stehen. Weiterbildung wird als Schlüssel der Beschäftigungsfähigkeit im technologischen und organisatorischen Wandel angesehen. Insofern hängen Bildungs- und Erwerbsbiografie eng zusammen, weshalb Querschnitts- bzw. Lebensverlaufsperspektiven für Analysen geeignet sind. Gleichwohl ist unklar, welche Qualifizierung und Weiterbildung wann passend ist und wo sie stattfindet. Es existieren offene Fragen nach der zeitlichen und arbeitsorganisatorischen Einbindung von Qualifikationszeiten, gerade in betrieblichen Veränderungsprozessen. Und es bestehen Wissensdefizite bezüglich adäquater Lernformen und -orte, z.B. zur Kombination aus digital vermittelten Lernformen und Präsenzlernen. Ebenso sind mit Fragen nach den zeitlichen und finanziellen Ressourcen für Bildungszeiten Verteilungsaspekte von Bildungschancen und der faktischen Zugänglichkeit angesprochen. Die Ressourcenfrage adressiert auch die Regulierung von Bildungsansprüchen auf gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Ebene.

(6) Themenfeld „Geschichte der Gewerkschaften“

Die Geschichte der Gewerkschaften und der Arbeitswelt ist die Basis aktueller Problemkonstellationen. Ihre Betrachtung kann dazu beitragen, ein besseres Verständnis heutiger Problemlagen zu erhalten. Förderfähig sind Vorhaben, die die Geschichte der Gewerkschaften und der Arbeitswelt seit den 1970er Jahren erforschen. Seitdem ist eine Beschleunigung im Wandel der Arbeitswelt eingetreten. Ausschlaggebend hierfür waren die verstärkte Einführung neuer Technologien, der Strukturwandel der Wirtschaft incl. der Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung aber auch Bestrebungen zur weiteren Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft. Damit veränderten sich die Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Möglichkeiten und Strategien ihrer Interessenvertretung ebenso wie die Rolle von Arbeit als gesellschaftlichem Integrationsfaktor. Von Forschungsinteresse sind die historische Analyse von Veränderungen gewerkschaftlicher und betrieblicher Mentalitäten, Einstellungen und Diskurse, der Wandel von Arbeit als gesellschaftlichem Integrationsfaktor sowie die Entwicklung der Machtbeziehungen zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Akteuren und Akteursgruppen. In diesen Themenkontexten können Betriebe als soziales Handlungsfeld zum Forschungsgegenstand werden.

Die Hans-Böckler-Stiftung fördert Projekte, die....

■ ... sich mit der Humanisierung der Arbeit befassen.

Aktuelle Fragen nach Bedingungen für Gute Arbeit, Arbeit 4.0, Gesundheitsschutz und Arbeitszeit stehen auch in Bezug zu Fragestellungen, Ergebnissen und Aktivitäten des 1974 eingerichteten Aktions- und Forschungsprogramms „Humanisierung der Arbeit“. Das damalige Zukunftshandeln und die zeitgenössischen Zukunftsvorstellungen der Arbeiterbewegung in den Blick zu nehmen, kann für heutige Debatten fruchtbar sein: Welche Zukunftsvorstellungen von Arbeit, Gesellschaft, technologischer, ökonomischer und politischer Entwicklung bestanden? Wie wurden sie diskutiert und welchen Einfluss hatten sie auf gewerkschaftliches Handeln z.B. in Bezug auf Lohn, Arbeitszeit, Arbeitsgestaltung, das Spannungsfeld Arbeit und Umwelt oder die eigenen wirtschaftlichen Aktivitäten?

■ ... die Rolle der Gewerkschaften in der deutschen Wiedervereinigung analysieren.

Bisherige Forschung zur Bedeutung und Rolle der Gewerkschaften im Prozess der deutschen Einheit lassen noch viele Fragen offen. Dies betrifft sowohl die

Leistungen von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern bei der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft der DDR und der neuen Bundesländer als auch den gewerkschaftlichen Neuaufbau und dabei entstandene Problemlagen und Verwerfungen. Welche Rolle spielten die Gewerkschaften beim Aufbau neuer Mitbestimmungsstrukturen in den Betrieben, bei der Privatisierung und dem Erhalt und bei der Abwicklung der DDR-Betriebe? Welche Erfahrungen machten gewerkschaftliche Akteure aus Ost und West in diesen Prozessen? Wie wirkten sich die unterschiedlichen Erfahrungen mit und Erwartungen an Gewerkschaften aus? Welche Rückwirkungen hatten die Entwicklungen auf die Bedingungen und Möglichkeiten von Mitbestimmung, Tarifpolitik und gewerkschaftlichem Handeln in West- und Ostdeutschland?

Das Themenfeld „Geschichte der Gewerkschaften“ ist eingebunden in das Kooperationsprojekt ["Jüngere und jüngste Gewerkschaftsgeschichte – Intensivierung der Gewerkschaftsgeschichte"](#) mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und die Aktivitäten der Kommission der Hans-Böckler-Stiftung [„Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“](#).